

YENİ ADIM

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Dergisi | Haziran 2026

Yüce-tepe Mahallesi Hedef Sokak No:5, Anıttepe Çankaya ANKARA
Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47 | Faks: +90 (312) 230 23 96
www.saglikis.org.tr | info@saglikis.org.tr



**Bursa, Kayseri ve Kocaeli
Şubelerimizin Genel Kurulları
Gerçekleşti**

**Sendikamızdan “Kadın
Emeğiyle Güçlenen Sağlık
Sektörü Sendika Yönetimi
Kapasite Geliştirme Eğitimi”**

**TÜRSAM Yayın
Hayatına İlk
Çalışmasıyla Başladı**

**Genişletilmiş Başkanlar
Kurulumuz
Bursa’da Toplandı**





Haziran 2026
Sayı 62

Türkiye Sağlık ve Sosyal
Hizmet İşçileri Sendikası

Hakan TOY

Genel Başkan

Adem SARIÇOBAN

Genel Sekreter

Süleyman TURGUT

Yönetim Kurulu Üyesi

Fırat BAYRAM

Yönetim Kurulu Üyesi

Recep KAPLAN

Yönetim Kurulu Üyesi

İletişim

www.saglikis.org.tr

Info@saglikis.org.tr

Yüce-tepe Mahallesi Hedef Sokak

No:5. Anıttepe Çankaya ANKARA

Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47

Faks: +90 (312) 230 23 96

İÇİNDEKİLER

- 03** Genel Başkanımızın Mesajı
- 06** Sendikamızdan “Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Sendika Yönetimi Kapasite Geliştirme Eğitimi”
- 08** Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz Bursa’da Toplandı
- 09** Türkiye Sağlık-İş Bursa Şubesi Olağan Genel Kurulu Genel Başkanımız Hakan TOY’un Katılımıyla Gerçekleştirildi
- 13** Platform Çalışanları İçin ILO’dan Tarihi Sözleşme Kabul Edildi
- 14** Sendikamızın Kayseri Şubesi Olağan Genel Kurulu Gerçekleştirildi. Genel Başkanımız Hakan Toy: “Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçilerinin Mücadelesini Birlik ve Dayanışmayla Büyütmeye Devam Edeceğiz”
- 18** Ege Üniversitesi Hastanesi Önünde Sağlık Emekçilerinden Açıklama
- 20** Muğla’da Üyelerimizin Hakları İçin Alandaydık
- 21** Bugün Daha Mutlu, Daha Güçlüyüz...
- 22** Algı Değil, Hukuk Kazandı
- 23** Sendikamızın Kocaeli Şubesi Olağan Genel Kurulu Gerçekleştirildi. Genel Başkan Hakan Toy: “Önce Birleşeceğiz, Sonra Büyüyeceğiz”
- 28** TÜRSAM Yayın Hayatına İlk Çalışmasıyla Başladı
- 30** Belediye Şirketlerinde ve Kamu Kurumlarında İşkolu Tespiti ve Meslek Kodları Uyuşmazlıkları
- 34** Aile İçi Şiddet Ve Çalışma Hayatı: ILO 190 Sayılı Sözleşme Işığında Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme
- 39** Değişen Dünyada Emeğin Hakkı: Küresel Sendikal Gelişmeler ve Dijital Dönüşüm



GENEL BAŞKANIMIZIN MESAJI

HAKAN TOY

Genel Başkan



**Kıymetli Yol Arkadaşlarım,
Değerli Üyelerimiz,**

Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin fedakârlığı, yalnızca sağlık sisteminin değil, toplumsal dayanışmanın da en güçlü dayanaklarından biridir. Büyük özveriyle görev yapan çalışanlarımız, bir yandan artan ekonomik zorluklarla, diğer yandan çalışma hayatının değişen koşullarıyla mücadele ederken, sendikal örgütlülüğün ve ortak mücadelenin önemi her geçen gün daha da belirgin hale gelmektedir. Böylesi bir dönemde Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak üyelerimizin haklarını korumayı, çalışma hayatındaki sorunlara çözüm üretmeyi ve emeğin onurunu savunmayı temel sorumluluğumuz olarak görüyoruz.

Son dönemde ülkemizde çalışma hayatı ekonomik gelişmelerin etkisiyle önemli bir süreçten geçmektedir. Enflasyonun çalışanların alım gücü üzerindeki baskısı devam ederken, ücretlerin

korunması, sosyal hakların geliştirilmesi, iş güvencesinin güçlendirilmesi ve toplu sözleşme düzeninin daha etkin işletilmesi çalışma hayatının öncelikli başlıkları arasında yer almaktadır. Sağlık ve sosyal hizmet işkolunda görev yapan çalışanlarımızın ağır çalışma koşulları, artan iş yükü ve mesleki beklentileri ise çözüm bekleyen temel konular olmayı sürdürmektedir. Bu süreçte çalışanların haklarını koruyacak yapıcı sosyal diyalog mekanizmalarının güçlenmesi ve çalışma barışının korunması büyük önem taşımaktadır.

Sendikamız da bu anlayışla çalışmalarını kararlılıkla sürdürmektedir. Haziran ayı boyunca gerçekleştirdiğimiz Bursa, Kayseri ve Kocaeli Şubelerimizin Olağan Genel Kurulları ile teşkilat yapımızı daha da güçlendirirken, Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantımızda önümüzdeki dönemin yol haritasını değerlendirerek ortak hedeflerimizi belirledik. Demokrasi kültürünün hâkim olduğu genel kurullarımız ve istişare toplantılarımız, sendikamızın birlik ve dayanışma anlayışını bir kez daha ortaya koymuştur.

Bu sayımızda kadın emeğinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalarımız da önemli bir yer tutmaktadır. Düzenlediğimiz “Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Sendika Yönetimi Kapasite Geliştirme Eğitimi”, çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunların değerlendirilmesi, sendikal temsilde daha etkin rol almalarının desteklenmesi ve yöneticilerimizin bu alandaki farkındalıklarının artırılması açısından önemli kazanımlar sağlamıştır. Çünkü biliyoruz ki sağlık ve sosyal hizmet sektörünün gücü, kadın emeğinin görünürlüğü ve hak ettiği değeri görmesiyle daha da artacaktır.

Bilimsel üretimi sendikal mücadelenin ayrılmaz bir parçası olarak gören sendikamız, bu anlayış doğrultusunda kurduğu Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Araştırma Merkezi (TÜRSAM) ile yayın hayatına başlamıştır. Merkezimizin ilk yayını olan “Kadın Emeği ile Güçlenen Sağlık Sektörü: Yöneticiler İçin Durum Analizi ve Strateji Belgesi”, çalışma hayatına akademik katkı sunarken aynı zamanda çözüm odaklı bir perspektif ortaya koymaktadır. Sendikal mücadelemizi yalnızca sahada değil, bilimsel çalışmalarla da güçlendirmeye devam edeceğiz.

Üyelerimizin hak ve hukukunu koruma kararlılığımız hukuk alanındaki mücadelemizde de somut sonuçlar vermektedir. Haksız şekilde görevinden uzaklaştırılan üyemiz Emel Bağışlamış'ın, sendikamızın yürüttüğü hukuk mücade-

lesi sonucunda görevine iade edilmesi, haklı mücadelenin en güzel örneklerinden biri olmuştur. Bunun yanında İzmir ve Muğla'da gerçekleştirdiğimiz basın açıklamalarıyla çalışma hayatında karşılaşılan hukuka aykırı uygulamaları kamuoyunun gündemine taşıyarak üyelerimizin sesi olmaya devam ettik.

Uluslararası çalışma hayatında da emek adına önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 114. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda platform çalışanlarına yönelik küresel çalışma standartlarını belirleyen sözleşmenin kabul edilmesi, çalışma hayatının geleceği açısından tarihi bir adım olmuştur. Bu önemli sürece öncülük eden uluslararası emek mücadelesinde TÜRK-İŞ'imizin ortaya koyduğu kararlı duruş da dikkat çekmektedir. TÜRK-İŞ'imizin Genel Başkan sayın Ergün Atalay'ın ifade ettiği gibi, bu sözleşme milyonlarca çalışan adına önemli bir kazanım olmakla birlikte, esas başarı ülkelerin sözleşmeyi onaylayarak etkin biçimde uygulamasıyla mümkün olacaktır. Emeğin korunmasını esas alan bu yaklaşım, ulusal ve uluslararası sendikal dayanışmanın ne kadar güçlü ve gerekli olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak bizler de konfederasyonumuz TÜRK-İŞ'in öncülüğünde, emeğin ve alın terinin olduğu her alanda çalışanlarımızın haklarını savunmaya, uluslararası kazanımların ülkemizde de hayata geçirilmesi için mücadelemizi sürdürmeye devam edeceğiz.

Çalışma hayatını ilgilendiren bir diğer kritik gelişme ise; Uluslararası Adalet Divanı'nın, grev hakkının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 No'lu Sözleşmesi kapsamında korunan temel bir sendikal hak olduğunu tavsiye kararıyla açıkça teyit ederek, yıllardır süregelen uluslararası tartışmalara güçlü bir hukuki zemin kazandırmış olmasıdır.

Sendikamız adına uzun yıllardır grev hakkını yalnızca sıradan bir talep olarak değil; çalışanların örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık gücünün ayrılmaz bir parçası olarak gördük. Bu doğrultuda, özellikle Türkiye'de sağlık alanında uygulanan kategorik grev yasağının ivedilikle yeniden ele alınması gerektiğini bulduğumuz her platformda dile getirdik.

Bugün bir kez daha açıkça ifade etmek isteriz ki: Sağlık alanında grev hakkı tamamen ortadan kaldırılamaz. Bu hakkın kullanımı, yalnızca acil ve hayati sağlık hizmetlerinin kesintisizliğini güvence altına alacak istisnai düzenlemelerle sınırlandırılabilir. Bunun ötesine geçen geniş kapsamlı ve genel bir grev yasağı yaklaşımı hem uluslararası sendikal normlarla hem de emeğin evrensel haklarıyla açık bir çelişki içindedir.

Uluslararası Adalet Divanı'nın aldığı bu tarihi karar, sendikamızın yıllardır inançla sürdürdüğü grev hakkı mücadelesinin ne kadar haklı, meşru ve uluslararası hukukla tam uyumlu olduğunu bir kez daha tescillemiştir. Bu vesileyle, Türki-

ye'de grev hakkının evrensel standartlara uygun şekilde yeniden düzenlenmesi ve sağlık emekçilerinin bu en temel haktan daha fazla mahrum bırakılmaması gerektiğini güçlü bir şekilde vurguluyoruz.

Bu sayımızda, birbirinden değerli akademik çalışmalarıyla dergimize katkı sunan Başkanımız Sayın Hicret Bözoklu'ya, "Belediye Şirketlerinde ve Kamu Kurumlarında İşkolu Tespiti ve Meslek Kodları Uyuşmazlıkları" başlıklı çalışması dolayısıyla; ayrıca Doç. Dr. Dilek Dulay Yangın'a, "Aile İçi Şiddet ve Çalışma Hayatı: ILO 190 Sayılı Sözleşme Işığında Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme" başlıklı kıymetli makalesiyle dergimize sunduğu değerli katkılar nedeniyle teşekkür ediyor, emeklerinden dolayı kendilerine teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak dün olduğu gibi bugün de emeğin, alın terinin ve sosyal adaletin yanında olmaya devam edeceğiz. Birlikten aldığımız güçle üyelerimizin haklarını korumak, çalışma hayatının sorunlarına çözüm üretmek ve sağlık ile sosyal hizmet işçilerinin daha güçlü yarınlara ulaşması için mücadelemizi aynı inanç ve kararlılıkla sürdüreceğiz.

Hakan TOY

Genel Başkan

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Genel Merkez Yönetim Kurulu Adına

Sendikamızdan “Kadın Emeliyle Güçlenen Sağlık Sektörü Sendika Yönetimi Kapasite Geliştirme Eğitimi”



Sendikamız tarafından, sağlık ve sosyal hizmet işkolunda kadın emelinin güçlendirilmesi, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunların ele alınması, kadınların sendikal mücadelede daha etkin rol üstlenmelerinin desteklenmesi ve sendika yöneticilerinin bu alandaki farkındalıklarının artırılması amacıyla “Kadın Emeliyle Güçlenen Sağlık Sektörü Sendika Yönetimi Kapasite Geliştirme Eğitimi” gerçekleştirildi.

Eğitim kapsamında, Celal Bayar Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Dilek Dulay Yangın tarafından “Sağlıkta Kadın Liderliği ve Çalışma Yaşamında ILO 190 Kapsamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi” konulu sunum yapıldı. Programda sağlık sektöründe kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı zorluklar, liderlik süreçlerine katılımları ile işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemeler ele alındı.

Eğitimin açılışında konuşan Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, sendikanın örgütlü olduğu işkolunda çalışanların önemli bir bölümünü kadınların oluşturduğunu belirterek, kadın emekçilerin çalışma yaşamında ve sendikal mücadelede daha güçlü bir şekilde yer almasının önemine dikkat çekti. Kadınların yer aldığı mücadelelerin daha kararlı ve başarılı sonuçlar doğurduğunu ifade eden Sarıçoban, son dönemde kadınların temsil ve yönetim kademelerinde daha fazla görev almasını hedeflediklerini söyledi.

Kadına yönelik şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans anlayışını benimsediklerini vurgulayan Sarıçoban, sendikanın bu konuda işyerleriyle ortak çalışmalar yürüttüğünü, çok sayıda kuruma “Tacize ve Şiddete Sıfır Tolerans” belgesini ilettiklerini ve çeşitli işyerlerinde bu kapsamda protokoller imzaladıklarını belirtti. ILO 190 Sözleşmesi’nin toplu iş sözleşmeleri-



ne dahil edilmesi için çalışmalar yürüttüklerini kaydeden Sarıçoban, kadın hakları ve güvenli çalışma yaşamı konusunda mücadeleyi kararlılıkla sürdüreceklerini ifade etti.

Genel Başkanımız Hakan Toy ise konuşmasında, sendikanın kuruluşundan bu yana kadın emeğine özel önem verdiğini belirterek, sağlık ve sosyal hizmet işkolunun kadın çalışanların yoğun olarak yer aldığı bir alan olduğuna dikkat çekti. Kadınların güvenli, huzurlu ve ayrımcılıktan uzak çalışma koşullarına sahip olması gerektiğini vurgulayan Toy, sendikanın yalnızca ücret sendikacılığı yapmadığını;

eğitim, sosyal dayanışma, araştırma ve proje faaliyetleriyle de çalışanların yanında olduğunu ifade etti.

Kadınlara yönelik her türlü şiddet, ayrımcılık ve tacize karşı net bir duruş sergilediklerini belirten Toy, "Sendikamız kadın çalışanlarımıza yönelik şiddete, ayrımcılığa ve tacize amasız, fakatsız sıfır toleransla yaklaşmaktadır. Bu anlayışımızı eğitimlerimiz ve çalışmalarımızla güçlendirmeye devam edeceğiz" dedi.



Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz Bursa'da Toplandı



Sendikamızın Genişletilmiş Başkanlar Kurulu, 5 Haziran 2026 Cuma günü Bursa'da toplandı. Toplantıda çalışma hayatındaki güncel gelişmeler, teşkilat çalışmaları ve önümüzdeki döneme ilişkin yol haritası değerlendirildi.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nda konuşan Genel Başkanımız Hakan Toy, Sendikamızın yalnızca ücret sendikacılığı yapan bir anlayışla hareket etmediğini vurgulayarak, örgütlü mücadelenin her alanda büyütülmesi gerektiğini ifade etti. Toy, çalışanların ekonomik haklarının geliştirilmesinin yanı sıra çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal hakların güçlendirilmesi ve sendikal örgütlülüğün artırılması için kararlılıkla mücadele etmeye devam edeceklerini belirtti.

Türkiye Sağlık-İş'in emeğin ve emekçinin sesi olmaya devam edeceğini ifade eden Genel Başkanımız, sendikal mücadelenin sadece toplu iş sözleşmesi masalarıyla sınırlı olmadığını, çalışma hayatının her alanında üyelerin hak ve menfaatlerini korumak için sahada ve masada mücadeleyi sürdüreceklerini kaydetti. Toplantıda Hukuk Müşavirimiz

Avukat Şevket Baysal da çalışma hayatını ilgilendiren güncel hukuki gelişmeler ve sendikal süreçlere ilişkin bilgilendirmelerde bulundu. Baysal, üyelerimizin haklarının korunmasına yönelik yürütülen hukuki mücadeleler, emsal yargı kararları ve çalışma hayatındaki güncel uygulamalar hakkında değerlendirmeler yaptı.

Genel Başkan Başdanışmanımız Hicret Bozoklu ise "Meslek Kodları ve İşkolu Uyuşmazlıklarında Mücadelemiz ve Kazanımlarımız" başlıklı sunumuyla Başkanlar Kurulu üyelerine hitap etti. Bozoklu, sendikamızın meslek kodları ve işkolu uyuşmazlıkları konusunda yürüttüğü çalışmalar, elde edilen önemli kazanımlar ve önümüzdeki dönemde izlenecek mücadele stratejileri hakkında kapsamlı bilgiler verdi.

Başkanlar Kurulu toplantısında ayrıca teşkilat çalışmalarının güçlendirilmesi, örgütlenme faaliyetlerinin geliştirilmesi ve üyelerimizin haklarının korunmasına yönelik yürütülen çalışmalar değerlendirilerek görüş alışverişinde bulunuldu.

Bursa'da Güçlü Birlik Mesajı: Türkiye Sağlık-İş Bursa Şubesi Olağan Genel Kurulu Genel Başkanımız Hakan TOY'un Katılımıyla Gerçekleştirildi



Sendikamızın Bursa Şubesinin Olağan Genel Kurulu 6 Haziran 2026 tarihinde yoğun katılımıyla gerçekleştirildi.

Genel kurulda divan başkanlığına Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban seçilirken, divan başkan yardımcılıklarına Yönetim Kurulu Üyelerimiz Recep Kaplan ve Fırat Bayram, divan katipliklerine ise Melek Coşkun ile Feray Erdoğan seçildi.

Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban: "Çalışma Hayatındaki Adaletsizlikler Giderilmelidir"

Genel kurulda konuşan Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, sendikamızın kuruluşundan bugüne sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin hakları için büyük mücadeleler verdiğini belirterek, sağlık işçilerinin geçmişte ağır çalışma koşulları altında görev yaptığını hatırlattı.

Sendikamızın örgütlü mücadelesi sayesinde sağlık işçilerinin önemli haklar elde ettiğini vurgulayan Sarıçoban, çalışma hayatında yaşanan sorunların halen devam ettiğini ifade etti. Özellikle vergi yükünün çalışanların gelirlerini ciddi şekilde azalttığını belirten Sarıçoban, vergi sisteminde adaletin sağlanması gerektiğini söyledi.

Türkiye'de çalışma sürelerinin Avrupa ortalamasının üzerinde olduğuna dikkat çeken Sarıçoban, uzun çalışma saatlerinin iş kazalarını artırdığını ve çalışanların yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini dile getirdi. Her gün çok sayıda işçinin iş kazası geçirdiğini ve iş cinayetlerinin önlenemez olduğunu belirten Sarıçoban, çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin çalışan lehine yeniden ele alınması gerektiğini ifade etti.



Kadın çalışanların yaşadığı sorunlara da değinen Sarıçoban, ücretsiz ve 24 saat hizmet verebilecek kreşlerin yaygınlaştırılması gerektiğini belirterek, süt izni konusunda işçi ve memurlar arasında uygulanan farklılıkların giderilmesini istedi.

Selçuk Kar: “Mücadelemizden ve İlkelerimizden Taviz Vermeyeceğiz”

Daha sonra kürsüye gelen Bursa Şube Başkanımız Selçuk Kar, Bursa Şubesi olarak ortaya koydukları emeğin ve yürüttükleri çalışmaların her zaman Genel Merkez tarafından desteklendiğini ifade etti.

Sendikal mücadelenin zaman zaman zorlu süreçlerden geçtiğini belirten Kar, değişim süreçlerinin sancılı olabileceğini ancak teşkilat olarak bu süreçlerde kararlılıkla ha-

reket ettiklerini söyledi. Sosyal medya üzerinden yürütülen eleştirilere rağmen şeffaf, demokratik ve ilkeli sendikacılık anlayışından taviz vermeden yollarına devam edeceklerini vurguladı.

Bursa’da kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve siyasi aktörlerle güçlü ilişkiler kurduklarını belirten Kar, çalışanların yaşadığı sorunları her platformda gündeme taşıdıklarını ifade etti.

Uludağ Üniversitesi’nde yürütülen örgütlenme çalışmalarına da değinen Kar, önemli bir aşamaya geldiklerini belirterek, önümüzdeki dönemde yetkiyi alacaklarına inandıklarını söyledi. Kar, “Kim ne derse desin, hangi baskı yapılırsa yapılsın, doğrularımızdan ayrılmadan mücadelemizi sürdüreceğiz.” dedi.





Ruhi Biçer: “Birlikte Hareket Edersek Daha Güçlü Oluruz”

TÜRK-İŞ Bursa Bölge Başkanı Ruhi Biçer ise konuşmasında Bursa'nın tarihi, kültürel ve ekonomik önemine değinerek katılımcıları selamladı.

TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar arasında güçlü bir dayanışma bulunduğunu ifade eden Biçer, Bursa'da örgütlü bulunan sendikaların her zaman birbirlerinin yanında olduğunu söyledi. Uludağ Üniversitesi'nde yürütülen örgütlenme çalışmalarının başarıyla sonuçlanmasını temenni eden Biçer, önümüzdeki dönemde toplu iş sözleşmesi masasına güçlü şekilde oturulacağına inandığını ifade etti.

Ekonomik gelişmelere de değinen Biçer, yüksek enflasyon, artan kira bedelleri ve gelir dağılımındaki adaletsizliklerin çalışanları olumsuz etkilediğini belirtti. Çalışanların ve



emeklilerin yaşam koşullarının her geçen gün zorlaştığını vurgulayan Biçer, emeğin hak ettiği değeri alabilmesi için birlik ve dayanışmanın önemine dikkat çekti.

Sendikal mücadelenin yalnızca işyerleriyle sınırlı olmadığını ifade eden Biçer, çalışma hayatındaki sorunların çözümü için alanlarda ve platformlarda ortak mücadele verilmesi gerektiğini söyledi.

Genel Başkanımız Hakan Toy: “İşçinin Alın Terini Yok Sayanlara Karşı Mücadelemiz Sürecek”

Genel kurulun son konuşmasını yapan Genel Başkanımız Hakan Toy, Türkiye Sağlık-İş Sendikası'nın yalnızca işçilerin hak ve menfaatleri doğrultusunda hareket eden bağımsız bir emek örgütü olduğunu belirtti.



Sendikaların görevinin işçinin sorunlarını dile getirmek ve çözüm üretmek olduğunu ifade eden Toy, çalışma hayatında yaşanan vergi adaletsizliği, hayat pahalılığı, emekli aylıklarındaki kayıplar ve gelir dağılımındaki bozuklukların çalışanların yaşamını olumsuz etkilediğini söyledi.

Türkiye Sağlık-İş'in kuruluşundan bu yana emeğin ve alın terinin mücadelesini verdiğini belirten Genel Başkanımız, "Biz işçinin desteğiyle geldik, gücümüzü işçiden alıyoruz. Doğru yapılan işleri destekleriz, yanlışları da çekinmeden söyleriz. Çünkü bizim görevimiz işçinin hakkını savunmaktır" dedi.

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara da değinen Genel Başkanımız Hakan Toy, süt iznindeki eşitsizliklerin giderilmesi, kreş imkanlarının artırılması, haftalık çalışma süresinin 40 saate düşürülmesi ve sağlık çalışanlarına grev hakkı tanınması yönündeki taleplerini yineledi.

Sendikanın son dönemde hayata geçirdiği çalışmalara da değinen Genel Başkanımız Hakan Toy, kadın komisyonlarının güçlendirildiğini, sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin sorunlarına yönelik bilimsel çalışmalar yürütmek amacıyla TÜRSAM'ın kurulduğunu ve Emek Akademisi ile yeni nesil sendikacıların yetiştirildiğini ifade etti.

Sendikal demokrasinin önemine vurgu yapan Genel Başkanımız Hakan Toy, tüm üyelerin aday olma ve oy kullanma hakkının güvence altında olduğunu belirterek, seçimlerin adil ve şeffaf şekilde yürütüleceğini söyledi.

Birlik ve beraberlik vurgusu yapan Genel Başkanımız, "Bu sendikayı birlik ve dayanışma içerisinde büyüttük. Gücümüzü

üyelerimizden alıyoruz. Çalışma hayatındaki sorunların çözümü ve emekçilerin hak ettiği yaşam koşullarına kavuşması için mücadelemizi kararlılıkla sürdüreceğiz. Yıkıldığımız yere kadar şerefimizle mücadele etmeye devam edeceğiz" ifadelerini kullandı.

Genel kurula ayrıca; siyasi parti temsilcileri, kamu kurum yöneticileri, sendika ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri de katılım sağladı. Katılımcılar arasında Bursa Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü Müdür Yardımcısı Erkan Kılıç, TÜRK-İŞ Bursa Bölge Temsilcisi Ruhi Biçer, Sendikamızın Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Üyeleri, Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Müdür Yardımcısı Serkan Kahraman, AK Parti Yıldırım İlçe Yönetim Kurulu Üyesi Murat Öztürk, AK Parti Yıldırım İlçe Başkan Yardımcısı Mustafa Kılıç, AK Parti İlçe Başkan Yardımcısı Orhan Eren, AK Parti Osmaniye İlçe Başkan Vekili Hasan Çalışkan, AK Parti İl Yöneticisi Metin Albayrak, ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların başkanları ile Pınarbaşı Mahallesi Muhtarı Mehmet Dursun yer aldı.

Bursa Şubesi'nde Güven Tazelendi

Gerçekleştirilen genel kurul sonucunda seçimlere tek liste ile gidildi. Delegelerin oylarıyla Bursa Şube Başkanlığına Selçuk Kar seçilirken, Şube Başkan Yardımcılıklarına Sinan Altıntaş ve Harun Anaçoğlu, Şube Sekreterliğine Birgül Polat, Şube Mali Sekreterliğine ise Fethiye Kızıl seçildi.

Birlik, dayanışma ve mücadele mesajlarının öne çıktığı genel kurul, yeni yönetime başarı dileklerinin iletilmesi ve sağlık ile sosyal hizmet işçilerinin hak mücadelesinin kararlılıkla sürdürüleceği vurgusuyla sona erdi.

Platform Çalışanları İçin ILO'dan Tarihi Sözleşme Kabul Edildi



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 114. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, platform çalışanlarına yönelik küresel çalışma standartlarını belirleyen "Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi (2026)" kabul edildi.

Cenevre'de gerçekleştirilen konferansta yapılan oylamada sözleşme, 406 "evet", 8 "hayır" ve 36 "çekimser" oyla kabul edildi. Türkiye Çalışan Delegesi olarak sürece katılan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Türkiye'den hükümet ve işveren delegelerinin de sözleşmenin kabulü yönünde oy kullandığını açıkladı.

Atalay, dijital platformlar üzerinden çalışan kuryelerden lojistik çalışanlarına, yolcu taşıma hizmetlerinden uzaktan dijital hizmet sunanlara kadar geniş bir kitlenin uzun süredir güvencesizlik, düşük gelir, uzun çalışma saatleri ve sosyal güvenlik eksikliği gibi ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğunu vurguladı.

Kabul edilen sözleşme ile platform çalışanlarının işçi statüsünün yanlış sınıflandırılmasının önüne geçilmesi, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının güvence altına alınması, algoritma temelli kararların şeffaf ve denetlenebilir olması hedefleniyor. Ayrıca ücret güvencesi, sosyal güvenlik kapsamı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile şiddet ve tacize karşı koruma da sözleşme kapsamında yer alıyor.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay, bu düzenlemenin milyonlarca çalışan için tarihi bir kazanım olduğunu belirterek, asıl önemli olanın sözleşmenin tüm ülkeler tarafından onaylanıp etkin şekilde uygulanması olduğunu ifade etti. Atalay, "Emeğin ve alın terinin olduğu her yerde mücadelemizi sürdüreceğiz" dedi.

Sendikamızın Kayseri Şubesi Olağan Genel Kurulu Gerçekleştirildi. Genel Başkanımız Hakan Toy: “Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçilerinin Mücadelesini Birlik ve Dayanışmayla Büyütmeye Devam Edeceğiz”



Sendikamızın Kayseri Şubesi Olağan Genel Kurulu, 14 Haziran 2026 tarihinde geniş bir katılımı ile gerçekleştirildi.

Genel kurulun divan başkanlığına Sendikamız Genel Sekreteri Adem Sarıçoban seçilirken, divan başkan yardımcılıklarına Yönetim Kurulu Üyelerimiz Recep Kaplan ve Fırat Bayram, divan kâtipliklerine ise Yeliz Güler ile Leyla Saraç seçildi.

Soner Salcanlier: “Mücadeleden Asla Vazgeçmeyeceğiz”

Genel kurulun açılış konuşmasını yapan Kayseri Şube Başkanımız Soner Salcanlier, sendikal mücadelenin kararlılık, fedakârlık ve dayanışma gerektirdiğini belirterek, bugüne kadar elde edilen tüm kazanımların örgütlü mücadelenin sonucu olduğunu vurguladı.

Salcanlier, çalışma saatlerinin düşürülmesi, vergi yükünün azaltılması ve işçilerin sosyal haklarının geliştirilmesi için mücadelelerini sürdüreceklerini ifade ederek, “Sendikamızın tek tarafı emektir, alın teridir ve hak mücadelesidir. Üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak için her platformda mücadele etmeye devam edeceğiz.” dedi.





Adem Sarıçoban Çalışma Hayatının Sorunlarına Dikkat Çekti

Divan Başkanı olarak kürsüye gelen Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ise çalışma hayatında yaşanan yapısal sorunlara dikkat çekti. Vergi adaletsizliği, çalışma sürelerinin uzunluğu, kıdem tazminatı tavanı ve sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı mesleki risklere değinen Sarıçoban, emekçilerin haklarının korunması ve geliştirilmesi için mücadelenin süreceğini ifade etti.

Sarıçoban, sağlık ve sosyal hizmet işkolunda çalışan emekçilerin ağır çalışma koşullarına rağmen büyük bir özveriyle görev yaptığını belirterek, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı daha etkin önlemler alınması gerektiğini söyledi. Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının üstlendiği sorumluluğun unutulmaması gerektiğini vurgulayan Sarıçoban, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin çalışma yaşamındaki sorunlarının çözümü için sendika olarak her platformda mücadele etmeyi sürdüreceklerini dile getirdi.

Başpınar'dan Türkiye Sağlık-İş'e Destek Mesajı

Genel kurulda kısa bir konuşma gerçekleştiren MHP Kayseri İl Başkan Yardımcısı Çetin Başpınar, genel kurulun sendikaya, üyelere ve çalışma hayatına hayırlı olması temennisinde bulundu. Emek mücadelesinin önemine vurgu yapan Başpınar, işçilerin yaşadığı sorunların çözümü noktasında her zaman emekçilerin yanında olduklarını belirterek, Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası'nın yürüttüğü çalışmalarını yakından takip ettiklerini ifade etti.

İdris Güven'den Örgütlenme ve Dayanışma Vurgusu

Türk-İş Kayseri İl Başkanı ve Koop-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İdris Güven de konuşmasında örgütlü mücadelenin önemine dikkat çekerek, işçilerin yaşadığı ekonomik sorunların çözümünün daha güçlü bir sendikal birliktelikten geçtiğini söyledi.

Güven, vergi yükü, kıdem tazminatı tavanı ve ücretlerde yaşanan kayıpların emekçi-



ler açısından önemli sorunlar oluşturduğunu belirterek, sendikal örgütlenmenin güçlendirilmesi gerektiğini ifade etti.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının pandemi döneminde gösterdiği fedakârlığa da değinen Güven, toplumun en zor günlerinde büyük bir özveriyle görev yapan sağlık emekçilerinin haklarının teslim edilmesi gerektiğini söyledi. Sağlık çalışanlarının insan hayatına dokunan kutsal bir görevi yerine getirdiğini belirten Güven, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve emeklerinin karşılığını alabilmeleri için yürütülen mücadelede her zaman yanlarında olduklarını ifade etti.

Hakan Toy: “Bizim Tek Tarafımız Emektir”

Genel kurulda delegelere hitap eden Genel Başkanımız Hakan Toy, sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin pandemi döneminde ortaya koyduğu fedakârlıkları hatırlatarak, sendika olarak her zaman emekçilerin yanında olmaya devam edeceklerini söyledi.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının toplumun en zor dönemlerinde büyük bir özveriyle görev yaptığını belirten Hakan Toy, “Pandemi döneminde herkes evlerine çekilirken sağlık ve sosyal hizmet emekçileri milletimizin yanında oldu. Bizler de onların temsilcileri olarak haklarını savunmayı görev

biliyoruz.” dedi.

Çalışma hayatında yaşanan sorunların her geçen gün arttığını ifade eden Genel Başkanımız, vergi yükü, çalışma süreleri, görev tanımları, meslek kodları ve taşeron sisteminden kaynaklanan sorunların çözümü için mücadeleyi sürdürdüklerini belirtti.

“Taşeron Mücadelesinin En Ön Safında Yer Aldık”

Konuşmasında sendikanın tarihsel mücadelesine de değinen Genel Başkanımız Hakan Toy, Türkiye Sağlık-İş’in kuruluşundan bugüne kadar işçilerin hakları için büyük mücadeleler verdiğini ifade etti.

Taşeron sistemine karşı yürütülen mücadelenin en önemli aktörlerinden biri olduklarını belirten Genel Başkanımız Hakan Toy, sendikanın örgütlenme çalışmaları, açtığı davalar ve verdiği hukuk mücadeleleri sayesinde binlerce işçinin kadroya kavuştuğunu söyledi.

Üniversite hastaneleri başta olmak üzere birçok kurumda çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi haklarından yararlanabilmesi için yoğun mücadele verdiklerini kaydeden Toy, “Elde ettiğimiz her kazanımın arkasında üyelerimizin desteği, örgütlü gücümüz ve kararlı mücadelemiz vardır.” diye konuştu.

“Birlik ve Beraberlik En Büyük Gücümüzdür”

Sendikal mücadelenin temelinde birlik ve beraberliğin bulunduğunu vurgulayan Genel Başkanımız, emek hareketinin ayrışmadan, kutuplaşmadan ve ortak hedefler etrafında kenetlenerek güçlenebileceğini ifade etti.

“Biz hiçbir siyasi partinin arka bahçesi değiliz. Bizim tarafımız emektir, alın teridir ve hak mücadelesidir.” diyen Hakan Toy, sendikanın tüm üyelerine eşit mesafede yaklaşmaya devam edeceğini söyledi.

Vergi adaleti, çalışma saatlerinin düşürülmesi, kıdem tazminatı tavanının kaldırılması ve sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadeleyi sürdüreceklerini belirten Hakan Toy, “Birlik ve dayanışmamızı koruduğumuz sürece aşamayacağımız hiçbir engel yoktur.” ifadelerini kullandı.

Protokol Yoğun Katılım Sağladı

Genel kurula siyasi parti temsilcileri, kamu kurum yöneticileri, sendika ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri de katıldı.

Katılımcılar arasında Türk-İş Kayseri İl Başkanı ve Koop-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İdris Güven, MHP Kayseri İl Başkan

Yardımcısı Çetin Başpınar, Demiryol-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı Harun Ören, Tes-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı Mehmet Doğan, Haber-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı Suat Esmer, Türk Metal Sendikası Kayseri Şube Başkanı Musa Erdem Solak, Türkiye Kamu-Sen Kayseri İl Temsilcisi Ramazan Sıdar, Türk Sağlık-Sen Üniversite Şube Başkanı Cuma Yıldırım, Türk Harb-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı Şerif Efe Avcı, Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜR-KAV) İl Başkanı Ali Özocak ve Türk Sağlık-Sen 1 No’lu Şube Başkanı Volkan Sancaktaroglu yer aldı.

Kayseri Şubesi’nde Güven Tazelendi

Gerçekleştirilen seçimlerde tek liste ile gidilen genel kurulda delegelerin oylarıyla Soner Salcanlıer yeniden Kayseri Şube Başkanı seçildi.

Yeni dönemde görev yapacak şube yönetimi şu isimlerden oluştu:

Şube Başkanı: Soner Salcanlıer
 Şube Başkan Yardımcısı: Alper Kıyıcı
 Şube Başkan Yardımcısı: Alparslan Demir
 Şube Sekreteri: Celalettin Göktaş
 Şube Mali Sekreteri: Volkan Ak
 Genel kurul, birlik ve beraberlik mesajları ile sona erdi.



Ege Üniversitesi Hastanesi Önünde Sağlık Emekçilerinden Açıklama



“Kuralsız Çalışma Koşullarına ve Keyfi Uygulamalara Karşı Mücadelemiz Sürecek”

Sendikamızın İzmir Şubesi tarafından Ege Üniversitesi Hastanesi önünde gerçekleştirilen basın açıklamasında, çalışanların maruz kaldığı keyfi uygulamalar, disiplin süreçlerindeki adaletsizlikler ve toplu iş sözleşmesine aykırı uygulamalar gündeme taşındı.

Başhekimlik önünde bir araya gelen üyelerimiz, çalışma barışını zedeleyen uygulamalara tepki göstererek sık sık “Baskılar bizi yıldıramaz” ve “Direne direne kazanacağız” sloganları attı.

Basın açıklamasını, Sendikamız İzmir Şube Mali Sekreteri Nazım Özkan gerçekleştirdi. Özkan, çalışanların keyfi tutanaklar ve disiplin uygulamalarıyla baskı altına alınmaya çalışıldığını, toplu iş sözleşmesinden doğan hakların görmezden gelindiğini ifade etti.

Özkan açıklamasında, işçilerin bugüne kadar elde ettiği tüm kazanımların birlik ve mücadele ile sağlandığını vurgulayarak, kurumda yaşanan sorunların yalnızca idari değil aynı zamanda yapısal bir nitelik taşıdığını belirtti. Disiplin süreçlerinde savunma hakkının yeterince dikkate alınmadan yalnızca tutanaklara dayanılarak işlem yapılmasının çalışma barışını olumsuz etkilediğini ifade etti.

Sendikamız temsilcisi, toplu iş sözleşmesine ve iş mevzuatına aykırı uygulamalara karşı hukuki sürecin işletileceğini belirterek, “yanlış uygulamaların bedelinin emekçilere değil, bu kararları alanlara ait olması gerektiğini” vurguladı.

Açıklamada ayrıca, meslek kodlarına ilişkin yapılan değişiklikler, görev tanımlarının dışına çıkarılan uygulamalar ve çalışma alanlarındaki fiziki eksiklikler de gündeme getirildi.



Dinlenme alanı bulunmayan birimlerin varlığı ve temel çalışma koşullarındaki yetersizliklerin çalışanları zor durumda bıraktığı ifade edildi.

Özkan, emekçilerin rızası dışında yapılan meslek kodu değişikliklerine karşı hukuki ve idari girişimlerin sürdüğünü, çalışanların haklarını korumak için gerekli tüm başvuruların yapılacağını belirtti.

Basın açıklamasının ardından söz alan İzmir Şube Başkanımız Özgür Arslan ise, işçilerin emeğini yok sayan ve çalışma barışını bozan her türlü uygulamanın karşısında durmaya devam edeceklerini ifade ederek, sorunların çözümü için diyalog çağrısında bulundu. Arslan, sendikal hakların ve toplu iş sözleşmesinin yok sayıldığı bir çalışma düzeninin kabul edilemeyeceğini vurguladı.



Muğla'da Üyelerimizin Hakları İçin Alandaydık



Keyfi Uygulamalara ve Çalışma Barışını Bozan Yaklaşımlara Tepki

Sendikamız İzmir Şubesi tarafından, Muğla İl Sağlık Müdürlüğü ile Muğla Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan üyelerimizin yaşadığı sorunlara dikkat çekmek amacıyla Muğla Eğitim ve Araştırma Hastanesi önünde basın açıklaması gerçekleştirildi.

Çok sayıda üyemizin ve sağlık emekçisinin katıldığı açıklamada, son dönemde çalışanlar üzerinde artan baskılar, keyfi görevlendirmeler, ayrımcı uygulamalar ve çalışma barışını zedeleyen yaklaşımlar gündeme taşındı.

Basın açıklamasını gerçekleştiren İzmir Şube Başkan Yardımcımız Erhan Er, kurumlarda liyakat, eşitlik ve adalet ilkelerinin göz ardı edildiğini belirterek, üyelerimizin hiçbir makul gerekçe gösterilmeksizin görev yerlerinin değiştirildiğini ve plansız görevlendirmeler nedeniyle mağduriyet yaşadığını ifade etti. Şube Başkan Yardımcımız Erhan Er, bazı çalışanlara ayrıcalıklı uygulamalar yapılırken bazı çalışanların ise akademik ve mesleki

gelişimlerinin olumsuz etkilendiğine yönelik şikâyetlerin arttığını vurgulayarak, kurum yöneticilerinin tüm çalışanlara eşit ve tarafsız yaklaşmakla yükümlü olduğunu dile getirdi.

Açıklamada ayrıca, üyelerimizin sendikal faaliyetleri nedeniyle baskıya maruz kaldığı, çalışanlar üzerinde mobbing oluşturabilecek uygulamaların arttığı ve yaşanan sorunların çözümü için yapılan girişimlerin karşılıksız bırakıldığı ifade edildi. Sendikamızın Muğla İl Sağlık Müdürlüğü başta olmak üzere ilgili kurumlarla diyalog kurmak amacıyla yaptığı resmi başvurular ve randevu taleplerine rağmen somut bir geri dönüş alınmadığı belirtildi.

İzmir Şube Başkan Yardımcımız Erhan Er, çalışanların sorunlarının çözümünün ancak şeffaf, adil ve katılımcı bir yönetim anlayışıyla mümkün olacağını belirterek; keyfi görevlendirmelerin sona erdirilmesi, çalışanlar arasında ayrımcılığa son verilmesi ve sendikamızın taleplerine karşı gerekli kurumsal diyalogun sağlanması çağrısında bulundu.

Bugün Daha Mutlu, Daha Güçlüyüz...



Değerli Üyelerimiz,

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak, üyelerimizin hak ve hukukunu korumak adına yürüttüğümüz kararlı mücadelenin bir kazanımını daha sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Haksız ve hukuksuz bir şekilde görevinden uzaklaştırılan üyemiz Emel Bağışlamış, sendikamızın verdiği hukuk mücadelesi sonucunda görevine iade edilmiştir.

Bu sonuç, örgütlü mücadelenin, dayanışmanın ve haklı olmanın gücünü bir kez daha ortaya koymuştur. Emeğin, adaletin ve hukukun yanında durduğumuz sürece hiçbir haksızlığın kalıcı olmayacağı bir kez daha görülmüştür.

Süreç boyunca dayanışmasını esirgemeyen tüm üyelerimize teşekkür ediyor, bu mücadelede emeği bulunan herkese şükranlarımızı sunuyoruz.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak, üyelerimizin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri her türlü haksızlığın karşısında durmaya, hak ve menfaatlerini korumaya aynı kararlılıkla devam edeceğiz.

Üyemiz Emel Bağışlamış'a geçmiş olsun dileklerimizi iletiyor; yeniden başladığı görevinde sağlık, huzur ve başarılar diliyoruz.

Birlikte güçlüyüz, birlikte başaracağız.

Algı Değil, Hukuk Kazandı



Sendikamızı yıpratmak, çalışanların iradesini gölgelemek ve hukuki dayanaktan yoksun iddialarla sendikal mücadelemizi sekteye uğratmak isteyenlerin bir girişimi daha hukuk duvarına çarpmıştır.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 38. Hukuk Dairesi, davacıların istinaf başvurusunu kesin olarak esastan reddederek, ilk derece mahkemesinin kararının hukuka uygun olduğunu bir kez daha tescil etmiştir.

Böylece, gerçeklerden uzak iddialarla 4 Nisan 2026 tarihinde gerçekleştirilen tüzük Genel Kurulu'nun iptali için açılan dava ile sendikamız üzerinde algı oluşturmaya çalışanların hukuki dayanaktan yoksun girişimleri bir kez daha sonuçsuz kalmıştır. Mahkeme kararı, dedikodunun ve karalama siyasetinin değil; hukukun, delilin ve adaletin esas olduğunu açıkça ortaya koymuştur.

Bizler enerjimizi asılsız iddialara değil, sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin haklarını korumaya, toplu iş sözleşmesi mücadelemizi büyötmeye ve üyelerimize hizmet etmeye harcamaya devam edeceğiz.

Sendikamızın Kocaeli Şubesi Olağan Genel Kurulu Gerçekleştirildi. Genel Başkan Hakan Toy: “Önce Birleşeceğiz, Sonra Büyüyeceğiz”



Sendikamızın Kocaeli Şubesi Olağan Genel Kurulu, 27 Haziran 2026 tarihinde geniş bir katılımı ile gerçekleştirildi.

Genel kurulun divan başkanlığına Sendikamız Genel Sekreteri Adem Sarıçoban seçilirken, divan başkan yardımcılıklarına Yönetim Kurulu Üyelerimiz Recep Kaplan ve Fırat Bayram, divan kâtipliklerine ise Nur Gökdemir ile Edanur Köse seçildi.

Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban Çalışma Hayatının Sorunlarına Dikkat Çekti

Genel kurulun açılış konuşmasını gerçekleştiren Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, çalışma hayatında yaşanan sorunların her geçen gün arttığını belirterek özellikle vergi yükü, tayin ve becayiş hakkı, taşeron sistemi, çalışma sürelerinin düşürülmesi ve sağlık çalışanlarına grev hakkı tanınması konularına dikkat çekti.





İşçilerin yüksek vergi yükü altında ezildiğini ifade eden Sarıçoban, aynı iş yerinde farklı statülerde çalışanlar arasında çalışma süresi bakımından eşitsizlik bulunduğunu belirterek haftalık çalışma süresinin 40 saate düşürülmesi gerektiğini söyledi. Taşeron sisteminin tamamen sona erdirilmesi çağrısında bulunan Sarıçoban, sağlık ve sosyal hizmet iş kolunda grev hakkının tanınmasının toplu iş sözleşmelerinin etkinliği açısından büyük önem taşıdığını vurguladı.

Meral Oğuz: “Mücadelemizi Daha Da Güçlendireceğiz”

Kocaeli Şube Başkanı Meral Oğuz ise konuşmasında görev süresi boyunca üyelerin sorunlarına çözüm üretmek için yoğun çaba gösterdiklerini belirterek, hiçbir üyeyi yalnız



bırakmama anlayışıyla hareket ettiklerini ifade etti.

Pandemi, deprem ve afet süreçlerinde sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının büyük fedakârlık gösterdiğini hatırlatan Oğuz, sendikacılığın yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak olmadığını, üyelerin her koşulda yanında durmayı gerektirdiğini söyledi.

Kocaeli Şubesinin geçmişte yaşadığı zorlu süreçleri Genel Merkezin desteğiyle geride bıraktığını ifade eden Oğuz, yeni dönemde de birlik ve dayanışma içerisinde üyelerin hak mücadelesini kararlılıkla sürdüreceklerini belirtti.



Ali Bostan: “Vergide Adalet Sağlanmalı”

Türk-İş Kocaeli İl Başkanı ve Tek Gıda-İş Sendikası Kocaeli Şube Başkanı Ali Bostan da konuşmasında çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında vergide adaletsizlik, örgütlenmenin önündeki engeller ve emekli aylıklarının yetersizliği olduğunu ifade etti.

Yetki itirazları nedeniyle toplu sözleşme süreçlerinin yıllarca uzadığını belirten Bostan, örgütlü mücadelenin daha da güçlendirilmesi gerektiğini vurgulayarak emekçilerin haklarını alabilmesi için birlikte hareket etmesinin önemine dikkat çekti.

Genel Başkan Hakan Toy: “Kocaeli Şubemiz Birlik ve Dayanışmayla Yeniden Ayağa Kalktı”

Genel kurulun en kapsamlı konuşmasını gerçekleştiren Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı Hakan Toy, Kocaeli Şubesinin geçmişten bugüne uzanan mücadelesine değinerek, bir dönem yaşanan yönetim krizinin birlik ve dayanışma ruhuyla aşıldığını söyledi.

Kocaeli Şubesinin bugün geldiği noktanın büyük bir emeğin sonucu olduğunu belirten Genel Başkan, “Bu teşkilatta görev almak bir makam değil, emekçilere hizmet etme sorumluluğudur. Biz her zaman üyelerimizin iradesine güvendik. En iyi hizmet edeni yine üyelerimiz seçer.” dedi.

Hakan Toy, sendika yönetimlerinde demokrasiyi esas aldıklarını belirterek, “Şube başkanına kızabilirsiniz, genel başkana da kızabilirsiniz ama sendikanızı değiştirmeyin. Mücadelenizi sandıkta verin. Daha iyi hizmet edeceğinize inanıyorsanız aday olun, ekibinizi

kurun ve üyelerimizin karşısına çıkın.” ifadelerini kullandı.

“Kadın Çalışanların Hakları Artık Güçlendirilmeli”

Konuşmasının önemli bölümünü kadın çalışanların çalışma hayatında yaşadığı sorunlara ayıran Genel Başkan Toy, sağlık ve sosyal hizmet iş kolunun büyük bölümünü kadın emekçilerin oluşturduğunu belirterek mevcut uygulamalardaki eşitsizliklerin giderilmesi gerektiğini söyledi.

Hükümet tarafından ilan edilen “Aile Yılı” çalışmalarını desteklediklerini ifade eden Toy, bu sürecin yalnızca temennilerle değil, somut düzenlemelerle güçlendirilmesi gerektiğini belirtti.

İşçi ile memur arasında süt izni uygulamasındaki farklılıkların kaldırılmasını isteyen Toy, doğum sonrası ücretsiz izin süresinin uzatılması, annelerin gece vardiyalarının yeniden düzenlenmesi ve çalışma hayatının aile yapısını koruyacak şekilde yeniden planlanması gerektiğini dile getirdi.

Çalışma saatlerinin haftalık 40 saate düşürülmesinin de artık ertelenemez bir ihtiyaç olduğunu belirten Toy, artan iş yükünün çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkilediğini ifade etti.

“Pandemide Millet Anasından Babasından Kaçarken Biz Türkiye’yi Kucakladık”

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının pandemi dönemindeki fedakârlıklarını hatırlatan Genel Başkan Toy, konuşmasının en dikkat çeken bölümünde şu ifadeleri kullandı:



Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının canları pahasına görev yaptığını belirten Toy, deprem felaketlerinde de sendika yöneticileriyle birlikte sahada olduklarını, vatandaşların yanında yer aldıklarını söyledi.

“Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri yalnızca işlerini yapmadılar; milletimizin en zor günlerinde umut oldular.” Diyen Hakan Toy, bu fedakârlığın karşılığının çalışma hayatında daha adil uygulamalarla verilmesi gerektiğini ifade etti.

“Bayrak Yoksa, Vatan Yoksa Hiçbir Makamın Anlamı Yoktur”

Konuşmasında milli birlik ve beraberlik vurgusu da yapan Genel Başkan Toy, sendikal mücadelenin ülkenin milli ve manevi değerlerinden ayrı düşünülmemeyeceğini söyledi.

“Bayrak yoksa, vatan yoksa ne genel başkanı olmanın, ne işveren olmanın, ne de başka bir makamın anlamı vardır.” diyen Genel Başkan, Sağlık-İş Sendikasının her zaman devletin ve milletin yanında olduğunu ifade etti.

Ülkenin güvenliği ve geleceği söz konusu olduğunda her türlü siyasi görüşün üzerinde milli birlik anlayışının bulunduğunu belirten Hakan Toy, sendikanın kuruluşundan bugüne bu anlayış doğrultusunda hareket ettiğini söyledi.

“Zulme Sessiz Kalırsanız Zulüm Devam Eder”

Rahmetli Mustafa Başoğlu'nun sendikal mücadelede bıraktığı mirasa da değinen Toy, Türkiye Sağlık-İş'in kuruluşundan itibaren haksızlıkların karşısında duran bir sendika olduğunu belirtti.

“Zulme sessiz kalırsanız zulüm devam eder; sadece adı değişir.” sözleriyle haksızlıklara karşı sessiz kalmayacaklarını ifade eden Genel Başkan, “Önce vatan” anlayışıyla emek mücadelesini birlikte yürüttüklerini söyledi.

“Önce Birleşeceğiz, Sonra Büyüyeceğiz”

Göreve geldikleri günden itibaren sendikada önemli bir değişim süreci başlattıklarını ifade eden Hakan Toy, bu anlayışı “Önce birleşeceğiz, sonra büyüyeceğiz.” sözleriyle özetledi.

Teşkilatın birlik içerisinde büyüdüğünü belirten Toy, genç sendikacıların yetişmesi amacıyla Emek Akademisini kurduklarını, TÜRSAM aracılığıyla da çalışma hayatının sorunlarına bilimsel çözümler üretmeye başladıklarını söyledi.

Hazırlanan akademik çalışmaların yalnızca sendika için değil, çalışma hayatına yön verecek nitelikte olduğunu ifade eden Toy, sendikacılığın artık sadece ücret sendikacılığı değil; bilgi, eğitim ve vizyon sendikacılığı haline geldiğini vurguladı.

“Kayyum Davası ve Tüzük Kurultayı Kararları Haklılığımızı Tescilledi”

Genel Başkan Toy konuşmasında, sendika hakkında açılan kayyum davası ile tüzük kurultayına ilişkin davaların kesin olarak reddildiğini de hatırlattı.

Mahkemelerin verdiği kararların sendikanın hukuk içerisinde hareket ettiğini bir kez daha ortaya koyduğunu belirten Hakan Toy, bundan sonra tüm enerjilerini örgütlenme çalışmalarına ve toplu iş sözleşmelerine ayıracağını söyledi.

“Sağlıkta Grev Hakkı Mutlaka Tanınmalıdır”

Konuşmasının sonunda sağlık ve sosyal hizmet iş kolunda grev hakkının artık yasal güvenceye kavuşturulması gerektiğini vurgulayan Genel Başkan, grev hakkı olmadan gerçek anlamda toplu pazarlığın mümkün olmadığını ifade etti.

Kadın çalışanların haklarının geliştirilmesi, çalışma sürelerinin 40 saate düşürülmesi, süt izni ve doğum sonrası izinlerde eşitliğin sağlanması yönündeki çalışmaların Meclis nezdinde sürdüğünü belirten Hakan Toy, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin hak ettikleri çalışma koşullarına kavuşuncaya kadar mücadeleyi kararlılıkla sürdüreceklerini söyledi.

Konuşmasını, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının her türlü fedakârlığının karşılığını fazlasıyla hak ettiğini belirterek tamamlayan Genel Başkan, Kocaeli Şubesi Genel Kurulunun sendikaya, çalışma hayatına ve tüm emekçilere hayırlı olması temennisinde bulundu.

Tek Liste ile Seçime Gidildi

Gerçekleştirilen seçimlerde delegelerin oylarıyla tek liste halinde seçime gidilirken, Meral Oğuz yeniden Türkiye Sağlık-İş Sendikası Kocaeli Şube Başkanlığına seçildi. Yeni yönetim; Şube Başkan Yardımcıları Kenan Okumuş ve Yahya Kaya, Şube Sekreteri Timur Gögerçin ile Mali Sekreter Enes Malik Doruk'tan oluştu.

Genel kurula ayrıca; siyasi parti temsilcileri, sendika ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri de katılım sağladı. Katılımcılar arasında Türk-İş Kocaeli İl Başkanı ve Tek Gıda-İş Sendikası Kocaeli Şube Başkanı Ali Bostan, Türk Metal Sendikası Kocaeli Şube Başkanı Özgür Koca, Türk Metal Sendikası Gölcük Şube Başkanı Mehmet Şener, Ak Parti Kocaeli İl Başkan Yardımcısı Füsün Çengelköy, Harb-İş Sendikası Kocaeli Şube Başkanı Şakir Akçer, Diyanet-Sen Kocaeli İl Başkan Yardımcıları İbrahim Demiray ve Metin Sipahi, Ak Parti İzmit İlçe Kadın Kolları Başkanı Pınar Atabay yer aldı.



TÜRSAM Yayın Hayatına İlk Çalışmasıyla Başladı



Sendikamız tarafından kurulan Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Araştırma Merkezi (TÜRSAM), çalışma hayatı ve sağlık sektörüne yönelik bilimsel araştırmalar üretme hedefiyle yayın faaliyetlerine başladı. Merkezin ilk yayını olan “Kadın Emegi ile Güçlenen Sağlık Sektörü: Yöneticiler İçin Durum Analizi ve Strateji Belgesi”, sağlık sektöründe kadın çalışanların karşılaştığı sorunları, bu sorunların hizmet sunumuna etkilerini ve çözüm önerilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koyuyor.

Avrupa Birliği finansmanı ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) desteğiyle hazırlanan çalışma, sağlık sektörünün kadın emegi üzerinde yükselen yapısına dikkat çekiyor. Araştırmada, kadınların sağlık hizmetlerinin temel taşı olmasına rağmen yönetim kademelerinde ve karar alma meka-

nizmalarında yeterli düzeyde yer almadığı vurgulanıyor.

Araştırmaya göre, bu durum yalnızca çalışanlar açısından değil, kurumların verimliliği ve hizmet kalitesi açısından da önemli sonuçlar doğuruyor.

Çalışmada, iş yaşamında kadınların yükselmesini engelleyen görünmez bariyerler olarak tanımlanan “cam tavan” olgusu ayrıntılı biçimde incelenirken, mesleki ve yönetsel ayrışmaların kadın çalışanların kariyer gelişimini nasıl etkilediği ele alınıyor. Ayrıca, kadınların iş yaşamındaki sorumluluklarının yanı sıra ev ve bakım yükümlüklerini de üstlenmek zorunda kalmasının ortaya çıkardığı “çifte mesai” sorununun çalışma hayatına etkileri değerlendiriliyor.

Raporda ayrıca sağlık kurumlarında varlığını sürdüren toplumsal cinsiyet temelli hiyerarşik yapıların ve iletişim engellerinin, çalışan memnuniyetini ve kurumsal işleyişi olumsuz etkilediği belirtiliyor. Bu tür yapısal sorunların ekip çalışmasını zayıflatarak tıbbi hata risklerini artırabileceğine dikkat çekiliyor.

Sağlık sektöründe çalışanların maruz kaldığı şiddet ve taciz olgusu da çalışmanın önemli başlıkları arasında yer alıyor. Belgede, sağlık çalışanlarının diğer sektörlerde çalışanlara kıyasla çok daha yüksek düzeyde şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıya olduğu ifade edilirken, kurumların bu riskleri azaltabilmesi için geliştirebileceği politika ve uygulamalara yer veriliyor. Bu kapsamda ILO'nun çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik 190 Sayılı Sözleşmesi, modern iş yeri yönetimi açısından önemli bir referans noktası olarak değerlendiriliyor.

Sahadan elde edilen verilerle desteklenen çalışma, yalnızca sorunları tespit etmekle kalmıyor, aynı zamanda yöneticiler için uygulanabilir bir yol haritası da sunuyor. Bu kapsamda kurumlarda "Sıfır Tolerans" politika belgelerinin hazırlanması, liyakat temelli terfi sistemlerinin oluşturulması, güvenli ve şeffaf raporlama mekanizmalarının kurulması, bakım emeği ve iş-yaşam dengesini destekleyen uygulamaların hayata geçirilmesi ile kurumsal kültürü güçlendirecek sürekli eğitim programlarının uygulanması öneriliyor.

TÜRSAM tarafından hazırlanan strateji belgesinde, iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının yalnızca bir insan hakları meselesi olmadığı; aynı zamanda kurumsal verimliliği artıran, çalışan bağlılığını güçlendiren, hasta memnuniyetine katkı sunan ve sağlık hizmetlerinde kaliteyi yükselten önemli bir yönetim yaklaşım olduğu vurgulanıyor. Kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince yer almamasının, kreş hizmetleri, vardiya düzenlemeleri, güvenlik önlemleri ve çalışma koşullarına ilişkin ihtiyaçların doğru şekilde ele alınamamasına neden olduğu belirtiliyor.

TÜRSAM'ın ilk yayını, sağlık sektöründe daha güvenli, eşitlikçi ve sürdürülebilir çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sunmayı amaçlayan önemli bir kaynak niteliği taşıyor. Araştırma merkezi, önümüzdeki dönemde çalışma hayatı, sendikal haklar, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında bilimsel araştırmalar ve yayınlar üretmeye devam ederek emek dünyasına katkı sunmayı hedefliyor.

Belediye Şirketlerinde ve Kamu Kurumlarında İşkolu Tespiti ve Meslek Kodları Uyuşmazlıkları

Hicret BOZOKLU

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Genel Başkan Başkanlığı

Giriş

Türkiye’de kamu istihdam yapısı, özellikle 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) sonrasında taşeron işçilerin belediye şirketlerine ve kamu kurumlarının sürekli işçi kadrolarına geçirilmesiyle köklü bir değişim yaşamıştır. Zaman içinde bu büyük dönüşüm hem işyerlerinin yasal tescil süreçlerinde hem de çalışanların fiilen yürüttükleri görevlerin resmi kayıtlara yansıtılmasında ciddi uyuşmazlıkları beraberinde getirmiştir. Son dönemde yürürlüğe giren mevzuat değişiklikleri, Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) kararları ve Yargıtay’ın somut olaylara dayalı yeni içtihatları, bu alanda yepyeni bir dönemin başladığını göstermektedir.

1. BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE İŞKOLU TESPİTİ

Uzun yıllar boyunca belediye şirketleri tarafından yürütülen faaliyetlerin neredeyse tamamı, hizmetin mahiyeti ne olursa olsun “belediye hizmetleri” kavramı altında eritilerek doğrudan 20 sıra numaralı “Genel İşler” işkoluna dahil edilmekteydi. Ancak bu katı ve indirgeyici yaklaşım hem mevzuat düzenlemeleriyle hem de yüksek yargının değişen içtihatlarıyla kökten revize edilmiştir.

A. Yargıtay’ın Eski Çizgisi: “Belediye Hizmetine Yardımcı İş” Yaklaşımı

Mevzuat değişikliği öncesinde Yargıtay, belediye iştiraklerinin yürüttüğü birçok ticari veya sınıai faaliyeti, 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 14. ve 15. maddelerine atıf yaparak “mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçların karşılanması” kapsamında değerlendirmekteydi. Bu dönemde verilen kararlarda şu ilke katı şekilde uygulanmaktaydı:

“Belediyelerin görev ve yetkileri kapsamında yer alan faaliyetlerin yürütülmesi durumunda gerek doğrudan belediyeye ait işyerleri gerekse belediye şirketlerine ait işyerlerinin ‘Genel işler’ işkolunda yer aldığı kabulü gerekmektedir.”

Bu doğrultuda yüksek yargı;

• **YARGITAY 9. H.D., 29.06.2022 T., E:2022/7770, K:2022/8423** sayılı ilamında; yol üstü park ve otopark işletmeciliği yapan belediye iştirakinin faaliyetini incelemiştir. Bakanlığın “Taşımacılık” tespiti yapmasına rağmen Yargıtay, otopark işletmeciliği işyerlerinin 20 nolu “Genel İşler” işkoluna dahil edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

• Benzer şekilde, sadece belediye binalarını koruyan özel güvenlik personeli de “asıl işe yardımcı iş” niteliğinde sayılarak 20 nolu Genel İşler işkolunda istihdam edilmekteydi.

B. 12 Mayıs 2023 Mevzuat Değişikliği ve Yeni Dönem

Yargının bu indirgeyici bakış açısı, 12 Mayıs 2023 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile mevzuat düzeyinde resmen sonlandırılmıştır. Yönetmeliğin Ek-1 listesindeki 20 numaralı Genel İşler işkolu tanımına şu net istisna eklenmiştir:

“Belediyelerin şirketleri, bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu şirketlerin diğer işkollarında faaliyet gösteren işyerleri” Genel İşler işkolunun kapsamı dışına çıkartılmıştır.

C. Yargıtay’ın Güncel Yaklaşımı: “Fiili İş ve Bağımsız Organizasyon” Esası

Yönetmelik değişikliğinin ardından Yargıtay, belediye şirketlerini artık bağımsız birer işveren olarak kabul etmeye başlamıştır. Güncel yargı kararlarında, sadece sermayesi belediyeye ait olduğu için bir şirketin farklı uzmanlık alanlarının tek bir işkolunda toplanamayacağı, her bağımsız organizasyonun fiilen yürüttüğü asıl işe göre tescil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu doğrultuda, belediye şirketlerine bağlı işyerleri artık niteliklerine göre farklı işkollarında tescil edilmektedir:

• **Resmî Gazete Karar Künyesi:** Karar No: 2025/78 İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraki olan İSPER İstanbul Personel Yönetim A.Ş. nezdinde yürütülen işkolu uyumsuzluğunda, Bakanlık müfettişlerince yapılan inceleme neticesinde tarihi bir karar verilmiştir.

Karara göre; Aynı işverenliğe ait merkez organizasyondan bağımsız olarak yürütülen, iki farklı işyerinde yürütülen asıl faaliyetin “sağlık hizmetleri sunumu” olduğu somut olarak saptanmıştır. Yapılan bu fiili tespit doğrultusunda, söz konusu işyerlerinin İşkolları Yönetmeliği’nin 17 sıra numaralı “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda yer aldığına resmen hükmedilmiştir.

• **Yargıtay 9. H.D., 17.11.2025 T., E:2025/8210, K:2025/8687:** Belediye personel şirketine ait ayrı işyeri sicil numarası altında yalnızca özel güvenlik hizmeti sunulan işyerlerinin 19 nolu “Savunma ve Güvenlik” işkolunda yer alması gerektiği netleştirilmiştir.

• **Yargıtay 9. H.D., 28.03.2024 T., E:2024/5012, K:2024/6047:** Narlıdere Belediyesi iştiraki şirkette işletilen anaokulu ve restoran faaliyetlerinin işkolu tartışılmıştır. Yargıtay, serbest piyasa koşullarında herkes tarafından yürütülebilen bu ticari faaliyetlerin sırf belediye eliyle yapılmasının bunları “kamu hizmeti” yapmayacağını belirtmiştir. Okul öncesi eğitim faaliyetlerinin 10 nolu “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar”; restoran ve lokanta hizmetlerinin ise 18 nolu “Konaklama ve Eğlence İşleri” işkolunda tescil edilmesine karar verilmiştir.

D. Fiziki Konum ve Ayrı İşyeri Tescili Zorunluluğu

5510 sayılı Kanun’un 11. maddesi ve ilgili mevzuat uyarınca, işçilerin fiilen görev yaptıkları fiziki adreste kayıtlı görünmeleri yasal bir zorunluluktur. Farklı coğrafi konumlarda ve tamamen farklı iş kollarında yürütülen faaliyetlerin, idari kolaylık gerekçesiyle belediye personel şirketinin tek bir “merkez sicil numarası” altında bildirilmesi hukuka aykırıdır.

Örneğin; bir belediye şirketi bünyesinde ancak merkez idari binasından tamamen bağımsız bir fiziki alanda yürütülen Veterinerlik ve Hayvan Barınağı faaliyetleri ele alındığında, buradaki teknik amaç ve riskler merkezden tamamen ayrılmaktadır. Bu tür bağımsız mekanlarda yürütülen rehabilitasyon ve veterinerlik hizmetlerinin, fiili adresine dayalı olarak ayrı bir işyeri tesciliyle açılması ve 17 sıra numaralı “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda tescil edilmesi yasal bir gerekliliktir.

2. SGK MESLEK KODLARI UYUŞMAZLIĞI

İşyeri düzeyindeki işkolu hatalarının yanı sıra çalışma hayatında barışı en çok zedeleyen mikroskobik sorun, işçilerin SGK sistemindeki meslek kodları ile fiilen yaptıkları iş arasındaki kronik uyumsuzluktur.

Özellikle üniversite hastanelerinde ve kamu kurumlarında 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçen personelde bu durum yapısal bir kördüğümüne dönüşmüştür. Resmi kayıtlarda “temizlik görevlisi” veya “hastane bakıcı” olarak bildirilen binlerce işçi; yıllardır fiilen sterilizasyon teknisyeni, ameliyathane teknik personeli, eczane teknikeri, laboratuvar personeli veya tıbbi sekreter olarak yüksek riskli ve uzmanlık gerektiren görevler icra etmektedir.

A. Sendikal Mücadele ve İdari Başvurular

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası’nın birçok üniversite hastanesi ve kamu kurumu nezdinde yürüttüğü yasal mücadeleler ile Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine yaptığı resmi başvurular, konunun ciddiyetini ortaya koymaktadır. İşçinin yüksek riskli veya tıbbi uzmanlık gerektiren bir işte (örneğin sterilizasyon ünitesinde) fiilen çalıştırılmasına rağmen kayıtlarda düz işçi gösterilmesi, kurumlara rücu edecek büyük

hukuki tazminat riskleri barındırmaktadır.

B. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun (Ombudsman) Emsal Yaklaşımı

Konuya ilişkin Kamu Denetçiliği Kurumu'nun (KDK) müteaddit tavsiye kararlarında (Örn: 2019/3398, 2021/12407, 2021/17503 başvuru numaralı kararlar) işverenlerin önüne şu üç temel hukuki sorumluluk konulmuştur:

1. İşverenin Doğru Bildirim Ödevi: İşverenler, çalıştırdıkları sigortalıların yaptıkları işe uygun meslek kodlarını SGK'ya doğru bildirmekle yasal olarak yükümlüdür. Görev tanımı fiilen değiştiğinde sistem üzerindeki meslek kodunu güncellemek işverenin inisiyatifinde değil aksine yasal ödevidir.

2. Hakkaniyet ve İSG İlkeleri: Fiili durum ile resmi kodun uyuşmaması, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kurallarına, uluslararası çalışma normlarına, hukuka ve hakkaniyete açıkça aykırıdır.

3. Müfettiş Denetimi ve Cezai Müeyyide: Kurumların bu uyumsuzluğu gidermemesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı müfettişleri marifetiyle sahada inceleme yapılması, hatalı kodların resen düzeltilmesi ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmeyen idarelere idari para cezası uygulanması kaçınılmaz bir hukuki süreçtir.

Sonuç ve Değerlendirme

Gerek mevzuattaki son düzenlemeler gerekse Yargıtay'ın ve Kamu Denetçiliği Kurumu'nun netleşen kararları, kamu ve yerel yönetim iştiraklerinde şablon yaklaşımların artık hukuken geçersiz olduğunu ilan etmiştir. İdareler, güç tazminat davaları, geriye dönük hak talepleri ve idari para cezalarıyla karşılaşmamak adına acilen bir "hukuki durum tespiti" yapmalıdır.

Makro düzeyde her bağımsız teknik organizasyonun fiilen yürüttüğü faaliyete uygun doğru işkolunda tescil edilmesi; mikro düzeyde ise her personelin fiilen sarf ettiği emeğe ve yaptığı işin teknik niteliğine uygun doğru meslek koduyla bildirilmesi, yürürlükte olan mevzuatın emrettiği kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu yasal uyumun yakalanması, çalışma hayatında adaleti tesis ederken kamu kurumlarını da büyük yasal risklerden koruyacaktır.

AİLE İÇİ ŞİDDET VE ÇALIŞMA HAYATI: ILO 190 SAYILI SÖZLEŞME IŞIĞINDA TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Dilek Dulay YANGIN

Manisa Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ÖZ

Aile içi şiddet, uzun süre yalnızca özel yaşama ilişkin bir sorun olarak değerlendirilmiş; iş hukukunun gündeminde sınırlı biçimde yer bulabilmiştir. ILO tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, aile içi şiddeti ilk kez açıkça bir çalışma yaşamı sorunu olarak nitelendirmiştir. Bu makale, söz konusu uluslararası çerçeve ışığında Türk hukukundaki mevcut düzenlemeleri ve eksiklikleri incelemekte; 6284 sayılı Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve iş sözleşmesi hukuku bağlamında reform önerileri ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: Aile içi şiddet, çalışma hayatı, ILO 190 sayılı Sözleşme, 6284 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği, toplu iş sözleşmesi.

1. GİRİŞ

Aile içi şiddet; eş şiddeti, hane içi şiddet ya da aile içi istismar olarak da adlandırılmakta; fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik boyutları ile zorlayıcı kontrol öğelerini kapsamaktadır. Bu şiddet türü, tarihsel olarak özel alana ait bir mesele sayılmış ve iş hukuku ile iş sağlığı güvenliği mevzuatının dışında tutulmuştur. Oysa araştırmalar, aile içi şiddetin mağdurun çalışma kapasitesini, iş güvenliğini, verimini ve kariyerini doğrudan etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır.¹

ILO tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, aile içi şiddeti ilk kez açıkça bir çalışma yaşamı sorunu olarak nitelendiren uluslararası belgeler olma özelliğini taşımaktadır.² Türkiye, Sözleşmeyi henüz onaylamamış olmakla birlikte, onaylama halinde Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca Sözleşme iç hukuk normu niteliği kazanacak ve mahkemelerce ulusal mevzuatla çatışma halinde doğrudan uygulanacaktır.³ Bu makale; söz konusu uluslararası çerçeve ışığında Türk hukukundaki mevcut düzenlemeleri ve boşlukları ele almakta, reform önerileri ortaya koymaktadır.

kundaki mevcut düzenlemeleri ve boşlukları ele almakta, reform önerileri ortaya koymaktadır.

2. AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ VE ILO ÇERÇEVESİ

190 sayılı Sözleşme'nin Başlangıç bölümünde, "Aile içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve iş gücü piyasası kuruluşlarının aile içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda, diğer önlemlerin bir parçası olarak, yardımcı olabileceğini kaydederek... Sözleşmeyi kabul eder" ifadeleriyle aile içi şiddet ile çalışma yaşamı arasında normatif bir bağ kurulmuştur.⁴ Sözleşme'nin 10. maddesi uyarınca üye devletler, aile içi şiddetin çalışma yaşamındaki etkisini hafifletmek için uygun önlemleri almakla yükümlüdür. 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın 18. paragrafı bu yükümlülüğü somutlaştırmıştır: aile içi şiddet mağdurları için ücretli izin; esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma; mağdurların işten çıkarılmaya karşı geçici güvencesi; aile içi şiddetin işyeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi ve



farkındalık yaratma faaliyetleri bu tedbirler arasında yer almaktadır.⁵

Aile içi şiddetin çalışma hayatına etkisi çok boyutludur. Mağdurun verimliliği düşmekte, izin kullanma ihtiyacı artmakta; stres, gerginlik ve korku nedeniyle işyerinde uyumsuz davranışlar gösterebilmektedir. Özellikle failin mağduru çalışması esnasında tehdit etmesi, işe gidişi sırasında takip etmesi ya da şiddet uygulaması durumunda iş arkadaşları da risk altına girebilmektedir.⁶ Şiddet mağduru bireyin sıklıkla hastalanması, işe yoğunlaşmada güçlük çekmesi, iş kazası geçirmesi ve nihayetinde işini kaybetmesi kaçınılmaz sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷ ILO ve Özyeğin Üniversitesi'nin 2024 yılında gerçekleştirdiği araştırmada, sendika üyesi olmayan çalışanların cinsel şiddete maruz kalma olasılığının sendika üyelerine kıyasla 8,3 kat daha yüksek olduğu tespit edilmiş; bu bulgu örgütlenme özgürlüğü ile şiddete maruz kalma riski arasındaki ilişkiyi somut biçimde ortaya koymuştur.⁸



3. TÜRK HUKUKUNDA MEVCUT DÜZENLEMELER

3.1. 6284 Sayılı Kanun Kapsamında İşyerine İlişkin Tedbirler

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Türk hukukunda aile içi şiddeti önlemeye yönelik temel düzenlemedir. Kanun'un 4. maddesinde hakim tarafından verilebilecek koruyucu tedbirler arasında şiddet mağdurunun işyerinin değiştirilmesi de yer almaktadır. Bu tedbir, mağdurun şiddetten korunmasının yanı sıra mesleki yaşamının ve kariyerinin olumsuz etkilenmesini, verimliliğinin düşmesini, işveren ve çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşanmasını ve işini kaybetmesi gibi olumsuz sonuçların önüne geçilmesini de sağlayacaktır.⁹ Kanun'un 8. maddesine göre koruyucu tedbir kararı verilebilmesi için delil veya belge aranmamakta; soyut iddialar içeren bir dilekçe ya da beyan dahi yeterli sayılmaktadır.¹⁰

Kanun'un 5. maddesinde ise hakim tarafından şiddet uygulayan kişinin korunan kişilerin işyerine yaklaşmasının yasaklanabileceği düzenlenmektedir. Doktrinde isabetli biçimde belirtildiği üzere, şiddet uygulayan ile mağdurun aynı işyerinde çalışması halinde, yaklaşma yasağı yerine mağdurun işyerinin değiştirilmesine karar verilmesi daha uygun bir çözüm olacaktır.¹¹



Anayasa Mahkemesi, 17.07.2019 tarihli bireysel başvuru kararında bu meseleyi somut bir uyuşmazlık üzerinden değerlendirmiştir. Mahkeme; başvuru sahibinin can güvenliğinin tehlikede olduğunu somut temellere dayalı olarak yetkili makamlara ilemesine karşın, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve aile mahkemesinin gerekli koruma tedbirlerini almadığını tespit etmiş; işyeri değişikliğinin gerçekleştirilmemesini Anayasa'nın 17. maddesi kapsamında maddi ve manevi bütünlüğün korunması hakkının ihlali olarak nitelendirmiştir.¹²

3.2. 6284 Sayılı Kanun'daki Boşluklar 6284 sayılı Kanun'un işyerine ilişkin hükümlerinin uygulanmasında çeşitli pratik güçlükler yaşanmaktadır. Öncelikle işverenin anılan tedbirleri yerine getirmediği durumlarda ne gibi yaptırımların uygulanacağı belirsizliğini korumaktadır. İşverenin birden fazla işyerinin bulunmaması nedeniyle işyeri değişikliği kararının icra edilememesi ile şiddet mağdurunun nakledildiği işyerindeki işin, sahip olduğu niteliklerle örtüşmemesi halleri de Kanun'da düzenlenmemiştir.¹³ Öte yandan mağdura yapılacak geçici maddi yardım bakımından Kanun'da ekonomik duruma ilişkin açık bir ölçüt belirlenmemiş; bu durum uygulamada farklılıklara yol açmaktadır.¹⁴

Sözleşme'nin onaylanması durumunda çalışma hayatı kapsamında hakim tarafından verilecek işyeri değişikliği kararlarının uygulanabilirliğini güçlendirici açık yaptırım hükümlerine yer verilmesi; uzaktan çalışmaya geçiş,

Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) desteği ile alternatif işyeri bulunması gibi alternatif çözümlerin de mevzuata kazandırılması gerekmektedir.¹⁵

3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde Değerlendirme

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda aile içi şiddete özel olarak yer verilmemektedir. Kanun, işverenlerin çalışanları tüm tehlike ve risklere karşı koruma yükümlülüğünü genel bir çerçevede düzenlemekte; ancak şiddet ve tacize doğrudan atıfta bulunmamaktadır. ILO Türkiye ofisi tarafından hazırlanan metinde de şiddet ve tacizin doğrudan 6331 sayılı Kanun'a eklenmesi ve risk değerlendirmesine yönelik hükümlerin bu unsurları kapsayacak biçimde genişletilmesi gerektiği açıkça vurgulanmıştır.¹⁶

206 sayılı Tavsiye Kararı'nın 18/d bendi uyarınca aile içi şiddetin işyeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi zorunlu kılınmakta; bu düzenleme aile içi şiddeti iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin normatif çerçevesine taşımaktadır. Hukukumuzda İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 8. maddesinde psikososyal tehlikelerin risk değerlendirmesinde dikkate alınması gerektiği öngörülmüş; işyeri hekimlerinin görevleri arasında psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini değerlendirmek sayılmıştır. Ancak anılan yönetmeliklerde bu kavramlar

tanımsız bırakılmış; aile içi şiddet ile bağlantısı kurulmamıştır.¹⁷

Şiddet uygulayan kişinin mağdurun işyerine gelerek şiddet eylemlerini sürdürmesi halinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu kapsamında sorumlu tutulabilecektir. Özellikle aile mahkemesince yaklaşma yasağı kararı verilmiş ve bu durum işverence biliniyorsa, kararın gereğinin yerine getirilmesi de işverenin yükümlülükleri arasında değerlendirilmelidir.¹⁸ Bu bağlamda, 190 sayılı Sözleşme ile paralel bir biçimde, aile içi şiddetin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında risk etmeni olarak özel biçimde düzenlenmesi ve işyeri risk değerlendirmesinin bu etmeni kapsayacak şekilde yapılması gerektiğinin hükme bağlanması zorunluluk arz etmektedir.

3.4. İş Sözleşmesi Hukuku ve Toplu İş Sözleşmeleri Çerçevesinde Öneriler

Türk iş hukukunda aile içi şiddeti önleyici mekanizmaların toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesi mümkün olmakla birlikte, emredici hükümlere aykırı düzenlemelerin getirilmesi mümkün olmayacaktır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi uyarınca ücret kesme cezası her halükarda bir ayda iki gündelikten fazla olamaz; dolayısıyla aile içi şiddet uygulayan işçinin ücretinin belirli bir oranının kesilip mağdur eşe ödeneceğine dair düzenlemeler emredici hükümlere aykırı olacaktır.¹⁹

Bununla birlikte toplu iş sözleşmelerine eklenebilecek birçok geçerli hüküm bulunmaktadır. Temel ücret dışında kalan aynı ve sosyal yardımların mağdur eşe ödenmesi, aile içi şiddet uygulayan işçinin disiplin kuruluna sevki ve iş sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/II çerçevesinde feshini öngören düzenlemeler geçerli kabul edilebilecektir.²⁰ Bunlara ek olarak; şiddete maruz kalma sebebiyle verim düşüklüğünün, işe geç gelmenin, devamsızlığın haklı ya da geçerli fesih gerekçesi sayılmaya-

cağına dair hükümler; mağdur çalışanlara ücretli izin ve esnek çalışma düzenlemesi talep hakkı tanınması ve uzaktan çalışmaya geçişin kolaylaştırılması da toplu iş sözleşmelerine dahil edilebilecek tedbirler arasındadır.²¹

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının aile içi şiddete maruz kalan üyelerine hukuksal destek vermesi, bu amaçla sandıklar oluşturulması ve şiddet mağdurları için gerektiğinde kredi sağlanması da pratik adımlar olarak öne çıkmaktadır. Nitekim ülkemizde bazı sendikalar, 190 sayılı Sözleşme'den esinlenerek toplu iş sözleşmelerine şiddet ve tacize ilişkin hükümler eklemiştir.²² Bu gelişme, sendikal politika belgelerinin Sözleşme ile uyumlu biçimde geliştirilmesinin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

3.5. İş Teftiş ve İzleme Mekanizmaları

206 sayılı Tavsiye Kararı'nın 20. paragrafında, iş müfettişleri ve diğer yetkili makam yetkililerinin psikososyal tehlike ve riskler ile toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi tespit etmek ve ele almak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlılık eğitiminden geçmesi önerilmektedir. Hukukumuzda iş teftişine ilişkin temel kaynak 31.10.2012 tarihli İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği olmakla birlikte, iş müfettişlerinin şiddet ve taciz konusunda özel eğitim almalarına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir.²³ Sözleşme'nin onaylanması halinde İş Teftiş Kurulu bünyesinde şiddet ve tacizle mücadelede özgü bir birimin oluşturulması ve iş müfettişlerinin bu alanda farkındalık eğitimine tabi tutulması Sözleşme yükümlülükleriyle uyum bakımından gerekli bir adım olacaktır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, aile içi şiddeti bir çalışma yaşamı meselesi olarak tanımlayan ve üye devletlere somut önlemler alma yükümlülüğü getiren ilk uluslararası belgelerdir. Türkiye'nin bu Sözleşme'yi onaylamamış olması önemli

bir normatif eksiklik olmakla birlikte, mevcut hukuki çerçevenin de Sözleşme standartlarını karşılamaktan uzak olduğu görülmektedir.

6284 sayılı Kanun'da yer alan işyeri değişikliği tedbiri ve Anayasa Mahkemesi'nin bu yöndeki emsal kararı değerli bir altyapı oluşturmakla birlikte; uygulamadaki yaptırım eksikliği, kararların icrasındaki pratik güçlükler ve ücretli izin ile esnek çalışma güvencelerinin yokluğu ciddi boşluklara işaret etmektedir. 6331 sayılı Kanun ise aile içi şiddeti bir iş sağlığı ve güvenliği riski olarak hiç ele almamaktadır. Bu tespitler ışığında şu reformların hayata geçirilmesi zorunludur: (i) 6284 sayılı Kanun'daki işyeri değişikliği kararının uygulanmamasına yönelik etkin yaptırım mekanizmalarının

oluşturulması; (ii) 6331 sayılı Kanun'a aile içi şiddetin bir psikososyal risk etmeni olarak açıkça eklenmesi ve risk değerlendirmelerinin bu unsuru kapsayacak biçimde genişletilmesi; (iii) aile içi şiddet mağduru çalışanlar için ücretli izin ve esnek çalışma talep hakkının yasal çerçeveye dahil edilmesi; (iv) toplu iş sözleşmelerinde mağdura destek tedbirlerine yer verilmesinin teşvik edilmesi ve (v) iş müfettişlerinin şiddet ve taciz konusunda eğitim almasının güvence altına alınması. Sözleşme'nin onaylanması ve bu reform paketinin hayata geçirilmesi; toplumsal cinsiyete duyarlı bir iş hukuku anlayışının yerleşmesi ve mağdurların çalışma hayatına eşit katılımının sağlanması bakımından kritik önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpagut, G.: 'Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi -Aile İçi Şiddet-Çalışma Yaşamı İlişkisi,' İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 2020.
- Anayasa Mahkemesi, 17.07.2019, Başvuru No: 2016/14613, RG: 10.09.2019, S.: 30884.
- Bakırcı, K.: 'Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet,' TBB Dergisi, 2020 (151).
- Bakırcı, K.: 'Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi?,' Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2.
- Demirkaya, S./Güler, C.: 'Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi,' Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 71, 2021.
- Erdoğan, Ç.: İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.
- ILO: Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber, ILO, Cenevre, 2021.
- ILO: 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat, Ankara, 2022.
- ILO: Politika Bilgi Notu - 190 Sayılı ILO Sözleşmesi Bağlamında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: Türkiye Örneği, ILO Türkiye Ofisi, Ankara.
- ILO: Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi, ILO, Ankara, 2022.
- ILO - Özyeğin Üniversitesi: İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu, ILO, Ankara, 2024.
- ILO Bilgi Notu (Mayıs 2020): 190 No.lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: COVID-19 ile Mücadelede Destek Sağlayabileceği 12 Yol.
- Kandemir, M.: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutu ile Psikososyal Riskler, Legal Yayıncılık, Ankara, 2017.
- Öktem Songu, S./Şahin Emir, A.: '6284 Sayılı Kanun'un Çalışma İlişkilerine Etkisi,' MARUHAD, C. 26, S. 2, Aralık 2020.
- Özer, H. D.: '6284 Sayılı Kanun Kapsamında Tedbir Kararlarının İş Hukukuna Yansımaları,' 2. Uluslararası Kadın ve Hukuk Kongresi, C. 2, TBB, Ankara, 2019.
- Ulutaş, B./Ünlütürk, Ç.: İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması, ÇEİD Yayınları, 2024.
- Violence and Harassment Convention No. 190, ILO, Geneva, 21 June 2019.
- Violence and Harassment Recommendation No. 206, ILO, Geneva, 21 June 2019.

Dipnotlar

- 1 Bakırcı, Çalışma ve Toplum 2009, s. 111-114; Alpagut, s. 33.
- 2 ILO No. 190, Başlangıç; ILO No. 206; ILO Rehber 2021, s. 5.
- 3 Demirkaya/Güler, s. 2786; ILO Politika Bilgi Notu: Türkiye Örneği, s. 8.
- 4 ILO No. 190, Başlangıç bölümü.
- 5 ILO No. 206, Para. 18; ILO, Domestic Violence and Its Impact on the World of Work.
- 6 ILO İşverenler Rehberi 2022, s. 14; Bakırcı, TBB Dergisi 2020, s. 57.
- 7 Bakırcı, Çalışma ve Toplum 2009, s. 111-113.
- 8 ILO - Özyeğin Üniversitesi, Araştırma Raporu 2024, s. 55.
- 9 6284 Sayılı Kanun, md. 4; Öktem Songu/Şahin Emir, s. 1164.
- 10 6284 Sayılı Kanun, md. 8/3; Yağcıoğlu, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, 2017, s. 947.
- 11 Öktem Songu/Şahin Emir, s. 1172.
- 12 AYM, 17.07.2019, Başvuru No: 2016/14613.
- 13 Özer, s. 1179, 1187; Öktem Songu/Şahin Emir, s. 1175-1176.
- 14 Özer, s. 1178.
- 15 Öktem Songu/Şahin Emir, s. 1167.
- 16 ILO, 190 Sayılı Sözleşme ve Ulusal Mevzuat 2022, s. 16-17.
- 17 Kandemir, s. 154; ISG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, md. 8.
- 18 Öktem Songu/Şahin Emir, s. 1172; Özer, s. 1183.
- 19 Bakırcı, Çalışma ve Toplum 2009, s. 117; 4857 Sayılı İş Kanunu, md. 38.
- 20 Bakırcı, Çalışma ve Toplum 2009, s. 117-118.
- 21 Bakırcı, Çalışma ve Toplum 2009, s. 118-120; ILO Sendika Politika Belgesi 2022, s. 5.
- 22 Ulutaş/Ünlütürk, s. 122-124; ILO Sendika Politika Belgesi 2022, s. 5.
- 23 ILO No. 206, Para. 20; ILO Rehber 2021, s. 82.

Değişen Dünyada Emegın Hakkı: Küresel Sendikal Gelişmeler ve Dijital Dönüşüm

Tarık KORKMAZ

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası

Basın Müşaviri

Küresel iş gücü piyasaları ve uluslararası sendikal hareket, 2026 yılının bu dinamik döneminde, emegın yasal güvencelerini pekiştiren tarihi kazanımlar ile yeni nesil hak ihlallerinin eş zamanlı olarak sahneye çıktığı kritik bir dönemden geçmektedir. Bu süreçte yaşanan en dikkat çekici makro gelişmelerden biri, Uluslararası Adalet Divanı'nın sendikal hareket adına imza attığı tarihi tavsiye kararı oldu. Mahkeme, grev hakkının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 No'lu Sözleşmesi kapsamında yasal olarak korunduğunu kesin bir dille onaylayarak, on yıllardır süregelen kurumsal tartışmalara son verdi ve grev hakkının küresel hukuktaki meşruiyetini perçinledi.

Uluslararası çalışma standartlarında aşılacak bir diğer önemli eşik ise platform ekonomisinde güvencesiz çalışan milyonlarca kurye ve dijital hizmet sağlayıcısını yakından ilgilendiriyor. "Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş" başlığı altında normatifleşen yeni 193 No'lu ILO Sözleşmesi, esnek çalışma modellerinin yarattığı hak kayıplarını önlemek ve bu çalışanlara yasal statü kazandırmak adına küresel düzeyde devasa bir kazanım olarak değerlendiriliyor. Bu yasal hamlelerle eş zamanlı olarak, sendikaların savunma hatlarını yapay zekâ ve algoritmik yönetim sistemlerine karşı genişlettiği görülüyor. İşçileri dijital olarak izleyen, iş yükünü artıran ve otomatik karar alma mekanizmalarıyla işten çıkarmaları meşrulaştıran algoritmalara karşı hareket geçiren sendikal yapılar; toplu iş sözleşme-

lerine veri koruma, algoritmalara itiraz etme ve bağlantıyı kesme gibi modern çağın gerektirdiği yeni yapısal maddeleri entegre etmeye başladılar.

Tüm bu yenilikçi ve koruyucu adımlara tezat oluşturacak şekilde, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) yayınladığı 2026 Küresel Haklar Endeksi, çalışma hayatının kırılğan yüzünü de gözler önüne seriyor. Rapor verileri, dünya genelinde ifade özgürlüğü ihlallerinin ve işçilere yönelik fiziki-hukuki saldırıların tırmanışta olduğunu kanıtlar nitelikte. Özellikle Asya-Pasifik bölgesi keyfi tutuklamalarla baskının merkez üssü olmayı sürdürürken, incelenen ülkelerin büyük bir çoğunluğunda hükümetlerin, toplumsal protestoları kriminalize ederek grev mekanizmalarını felç etme eğiliminde olduğu gözlemleniyor.

Öte yandan Avrupa Birliği kanadında, cinsiyete dayalı ücret adaletsizliğini gidermeyi hedefleyen ve şirketleri ücret politikalarında mutlak şeffaflığa zorlayan Ücret Şeffaflığı Direktifi'nin ulusal mevzuatlara aktarılma süreci tamamlandı. Avrupa sendikalarının yoğun lobi faaliyetleri neticesinde şekillenen bu süreç; nitelikli istihdam yaratılması, çalışanların enflasyonist baskılara karşı korunması ve sosyal barınma haklarının güvenceye alınması gibi hayati başlıkları AB'nin makroekonomik stratejilerinin merkezine yerleştirdi.

Kaynakça

- Uluslararası Adalet Divanı (ICJ) & Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve Grev Hakkı Kararı: <https://www.ilo.org/global/standards> <https://www.icj-cij.org/>
- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) 2026 Küresel Haklar Endeksi (Global Rights Index) Raporu: <https://globalrightsindex.org/>
- Avrupa Hizmet İşçileri Sendikası (UNI Europa) Algoritmik Yönetim, Yapay Zeka ve Toplu İş Sözleşmesi Stratejileri: <https://www.uni-europa.org/>
- Avrupa Komisyonu (European Commission) AB Ücret Şeffaflığı Direktifi (Pay Transparency Directive) ve 2026 İlkbahar Dönemi Paketi: <https://ec.europa.eu/social/>



Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçilerinin

Örgütlü Gücü

Yücepete Mahallesi Hedef Sokak No:5 Anıttepe - Çankaya / ANKARA

Telefon: +90 (312) 231 80 45-46-47

Faks: +90 (312) 230 23 96

info@saglikis.org.tr

www.saglikis.org.tr

